

CODE D'ÉTHIQUE

K E R I N G



sommaire

Préface de François-Henri Pinault
03

Engagement du Comité exécutif de Kering
05

1. Nos principes éthiques dans la conduite des affaires
07

2. Nos principes de conduite des affaires et de comportement vis-à-vis de nos principales parties prenantes
09

3. Suivi de l'application du Code et dispositif d'alerte
21

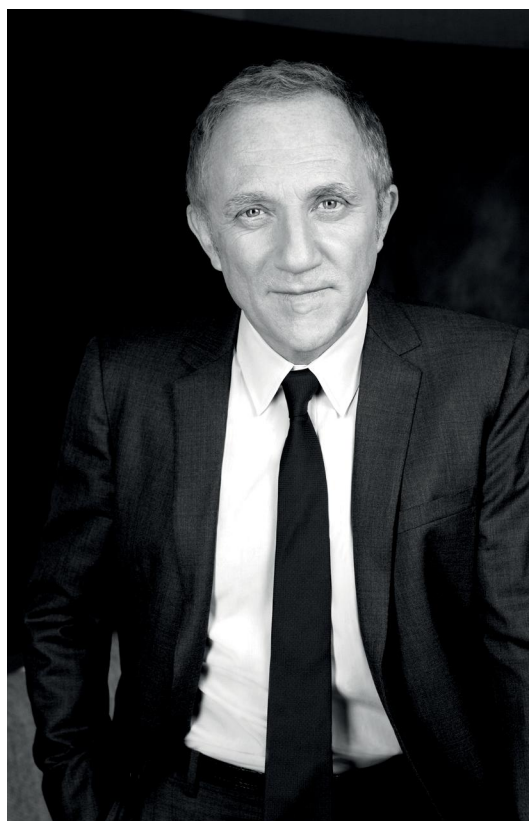


PRÉFACE DE FRANÇOIS-HENRI PINAULT

Placer l'éthique au cœur de notre conduite des affaires est un engagement moral fort et un principe de confiance essentiels au développement durable de nos activités. Cette culture de l'intégrité repose bien sûr sur le respect des lois et réglementations, mais aussi sur l'adhésion aux valeurs du Groupe. Elle doit être incarnée par chaque collaborateur de Kering dans ses activités quotidiennes, quelles que soient sa nationalité, sa localisation, sa fonction ou sa séniorité dans l'entreprise.

Depuis 2005, remplaçant la Charte éthique que nous avons établie dès 1996, notre Code d'éthique décrit les grands principes qui encadrent et guident notre action au quotidien. Ce Code est un cadre de référence qui donne des repères sur ce qui est attendu de chacun d'entre nous dans ses activités professionnelles et lorsque nous sommes en contact avec nos collaborateurs, nos clients, nos actionnaires, et nos partenaires commerciaux. Il définit également notre engagement en faveur de l'environnement que nous avons à cœur de protéger et sur lequel nous voulons minimiser nos impacts, et vis-à-vis de la société civile au sens large, au sein de laquelle nous entendons jouer pleinement notre rôle d'entreprise citoyenne, responsable et impliquée.

Cette quatrième édition de notre Code d'éthique depuis 2005 est l'occasion de réaffirmer ce qui structure notre démarche éthique, alors que notre transformation en pure player du Luxe est accomplie.



Le Code d'éthique réaffirme avec force notre engagement pour le respect des droits humains, non seulement pour tous nos collaborateurs mais aussi pour tous ceux qui travaillent dans nos chaînes d'approvisionnement et qui contribuent à notre création de valeur. Notre lutte contre le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et l'exploitation des plus vulnérables, les migrants notamment, ou contre toutes les violences et discriminations, en particulier à l'encontre des femmes, mobilise toute notre énergie et notre vigilance.



Cette nouvelle mise à jour nous permet également de rappeler tout le chemin parcouru pour mieux prévenir et détecter la corruption et le trafic d'influence, notamment depuis 2015 et la mise en place de notre Structure Conformité et du réseau international de Responsables Conformité au sein de nos Maisons. Ces derniers veillent au respect strict de toutes les lois et réglementations applicables en la matière en définissant les politiques et procédures nécessaires, et en accompagnant tous nos collaborateurs à cette fin. Nous pratiquons à l'égard de la corruption, du trafic d'influence ou de toute forme de fraude une tolérance zéro, et il est primordial que chacun en soit bien averti.

Enfin, il est particulièrement important de rappeler ici que le système d'alerte éthique dont Kering s'est doté il y a plusieurs années déjà, et qui permet à chacun de signaler tout manquement ou toute violation présumée de notre Code et de ses principes, n'est plus seulement ouvert aux collaborateurs de Kering mais aussi aux collaborateurs externes et occasionnels du Groupe, chez tout presta-

taire ou partenaire extérieur avec lequel nous entretenons des relations contractuelles. Ce dispositif est essentiel et permet d'identifier les éventuels manquements à nos principes et les mesures de remédiation nécessaires. La protection de ceux qui, en toute bonne foi et de manière désintéressée, nous reportent de tels manquements est un engagement essentiel partout dans le Groupe.

Ce Code est un guide qui doit encadrer l'ensemble de nos activités et qui protège Kering, son succès et sa pérennité. Je souhaite que vous en preniez connaissance afin de l'appliquer au quotidien. Tout est en place au sein du Groupe pour vous accompagner et vous aider dans cette exigence; je compte sur vous.



François-Henri Pinault
Président-Directeur général



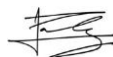
ENGAGEMENT DU COMITÉ EXÉCUTIF DE KERING

En tant que membres du Comité exécutif de Kering, nous sommes en charge collectivement de la conduite des affaires du Groupe et pleinement conscients de notre responsabilité individuelle pour diffuser, expliquer et faire vivre au quotidien tous les principes du Code d'éthique de Kering, dans l'ensemble des activités du Groupe et de ses Maisons, partout où nous opérons dans le monde. C'est un impératif moral et, au-delà, un gage de pérennité et de succès pour le Groupe.

En particulier, il est de notre responsabilité individuelle et collective de démontrer au quotidien, par la puissance de l'exemplarité personnelle et la rigueur comportementale, la parfaite applicabilité des principes éthiques qui encadrent notre management du Groupe.



François-Henri Pinault
Président-Directeur général



Jean-François Palus
directeur général délégué



Francesca Bellettini
présidente-directrice générale
de saint laurent



albert bensoussan
directeur général du pôle
horlogerie & joaillerie



marco bizzarri
Président-Directeur général
de gucci



grégory boutté
directeur du digital
et de la relation client



Cédric CHARBIT
Directeur Général
de Balenciaga



marie-claire daveu
directrice du développement durable
et des affaires institutionnelles
internationales



jean-marc duplaix
directeur financier



valérie duport
directrice de la communication
et de l'image



béatrice lazat
directrice
des ressources humaines



Bartolomeo RONGONE
Directeur Général
de Bottega Veneta



roberto vedovotto
Président-Directeur général
de Kering Eyewear

Le Code d'éthique de Kering a fait l'objet d'une présentation et d'une revue par le Conseil d'administration de Kering avant sa diffusion à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.



GOUVERNANCE

Les organes de Gouvernance du Groupe appliquent à tout moment les principes suivants :

- Les membres du Comité exécutif du Groupe et les administrateurs du Groupe se conforment à des règles définies par le Groupe et par le règlement intérieur du Conseil et étayées par des formations qui leur sont dispensées régulièrement, notamment en matière de prévention des conflits d'intérêts.
- Au sein du Conseil d'administration, le comité de développement durable a pour mission d'assister le Groupe dans la conception, la mise en œuvre et le suivi d'une bonne gouvernance cohérente avec le haut niveau d'exigence du Groupe en matière de développement durable et d'éthique.
- La rémunération des dirigeants mandataires sociaux comporte une part variable assise sur la diffusion effective d'une culture de performance et d'intégrité au sein du Groupe.



1

NOS PRINCIPES ÉTHIQUES DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

Le groupe Kering veille à se comporter de manière intègre et responsable

Avoir en toutes circonstances une approche éthique des affaires est un gage de pérennité. Notre succès et notre développement durable sur nos marchés dépendent de la confiance de nos clients, collaborateurs, actionnaires et partenaires commerciaux et sociaux. Cette confiance se construit avec le temps et doit se mériter chaque jour.

L'éthique dans la vie professionnelle revêt des aspects divers, parfois contradictoires en apparence. Ceci est d'autant plus vrai s'agissant d'un Groupe présent sur tous les continents, dans des pays de cultures différentes, à des stades de développement économique variables.

Toutefois, ces différences peuvent être ordonnées autour de quelques principes partagés, simples et forts, qui, avec un esprit de responsabilité et de bon sens, doivent guider nos actions. Le Code éthique de Kering, élaboré en 2005, à la suite de la première Charte éthique du Groupe existante depuis 1996, est régulièrement mis à jour et poursuit une double ambition :

- exposer les principes éthiques du Groupe avec simplicité et pédagogie,
- s'adresser à tous les collaborateurs du Groupe et, au-delà, à toutes nos parties prenantes.

Les principes éthiques partagés par tous sont :

- Agir avec intégrité et sens de la responsabilité.
- Respecter les lois et réglementations.
- Respecter la dignité et les droits de chacun.
- Agir dans le respect de l'environnement naturel.
- Faire usage des biens et ressources de l'entreprise dans le souci de l'intérêt du Groupe et des actionnaires.
- Encourager nos collaborateurs dans leurs initiatives solidaires et de développement durable.
- Respecter la confidentialité des affaires.

Les principes éthiques du Groupe dans la conduite des affaires visent à respecter les principaux textes de référence internationaux suivants :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et la Convention européenne des droits de l'homme ;
- Différentes conventions de l'Organisation internationale du travail, en particulier les conventions 29, 105, 138, 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective) ;



- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- La convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant ;
- Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et les Objectifs de Développement Durable associés (ODD) ;
- Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, dit UNGP (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*) ;
- Les principes d'autonomisation des Femmes des Nations Unies.

résoudre seul le questionnement éthique auquel il est confronté et signaler tout problème ou infraction au Code.

Nous nous engageons à prévenir et à sanctionner toute violation du Code d'éthique du Groupe et à mettre en place toute action corrective et de remédiation lorsque cela est nécessaire.

L'application juste des principes éthiques dans nos activités quotidiennes peut donner lieu à des interrogations et doit sans cesse être confortée et renforcée par l'exemple, l'approfondissement des sujets, la formation et le droit au questionnement.

Au-delà du Code d'éthique, qui est le socle et le cadre de référence de la conduite éthique des affaires du Groupe, il existe d'autres documents dont la connaissance et la bonne application sont essentielles. Aussi est-il de la responsabilité de chacun d'approfondir sa maîtrise des sujets qui le concernent en fonction de ses responsabilités spécifiques, en prenant connaissance des documents qui complètent le Code, en particulier le Manuel de Compliance et les politiques et procédures connexes. De même, chaque collaborateur du Groupe est tenu de suivre chaque année la ou les formations obligatoires en matière d'éthique qui sont élaborées pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans le monde.

Chaque collaborateur de Kering doit connaître le Code et ses principes, s'interroger avant d'agir, surtout en cas de doute sur la conduite à tenir, être vigilant, demander de l'aide s'il ne sait pas



2

NOS PRINCIPES DE CONDUITE DES AFFAIRES ET DE COMPORTEMENT VIS-A-VIS DE NOS PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

Au-delà des références énoncées précédemment, le Groupe Kering tient à rappeler et préciser les principes de conduite et de comportement partagés par tous et attendus de chacun d'entre nous vis-à-vis des différents publics et parties prenantes avec lesquels nous sommes en contact régulier ou occasionnel.

Cela concerne donc :

- Les collaborateurs du Groupe
- Nos clients et les consommateurs
- Nos actionnaires et les marchés financiers
- Nos partenaires commerciaux et nos concurrents
- L'environnement
- La société civile.

LES COLLABORATEURS DU GROUPE KERING

**Les Managers : un rôle clé dans le respect
de nos règles éthiques et la diffusion d'une
culture de l'intégrité**

Afin d'accompagner l'ensemble des collaborateurs dans la réussite de leurs missions en accord avec les règles et les principes éthiques du Groupe, les Managers ont la responsabilité spécifique d'incarner par leur exemplarité personnelle les valeurs et principes éthiques du Groupe et de veiller à la bonne application et au respect du Code d'éthique par leurs équipes. Ils sont les garants de la diffusion des messages clés et des bonnes pratiques du Groupe. Ils sont en première ligne pour apporter écoute et soutien à leurs équipes en cas de question ou dilemme éthique, en favorisant la libre expression de leurs doutes et questionnements.

Nous nous engageons à respecter et à mettre en œuvre les valeurs et règles suivantes dans nos relations professionnelles :

Intégrité, loyauté et responsabilité

Nous nous devons d'agir avec intégrité, loyauté et sens des responsabilités. En particulier, nous veillons à ne pas nous engager dans des situations qui pourraient s'avérer frauduleuses (corruption, conflits d'intérêts, détournements d'actifs, communication d'informations frauduleuses, etc.) ou malveillantes.

D'une manière générale, dans nos actions quotidiennes liées à nos activités professionnelles, sur notre lieu de travail habituel ou lors de nos déplacements professionnels, nous veillons à respecter les principes éthiques du Groupe et à préserver l'intérêt et l'image du Groupe et de ses Maisons.



Respect des droits humains et des lois

Nous devons à nos collègues et collaborateurs respect et équité, ainsi que la garantie d'un univers de travail motivant, respectueux de la dignité et des droits de tous les individus, favorisant le développement et le bien-être. Nous entendons promouvoir une politique de ressources humaines qui contribue au professionnalisme, à la motivation et à l'épanouissement de chacun en offrant des opportunités de formation, de mobilité et de promotion interne et en développant l'employabilité de chacun.

Nous fournissons un cadre de travail respectueux des droits humains, de la législation sociale et répondant aux lois et réglementations en matière d'environnement, d'hygiène, de santé et de sécurité dans l'ensemble des pays où nous opérons.

Nous proscrivons le travail des enfants et le travail forcé.

Nous encourageons la libre expression des collaborateurs du Groupe.

Nous encourageons le dialogue et respectons l'exercice des libertés syndicales dans le cadre des différentes législations nationales applicables.

Un cadre de travail libre de toutes formes de harcèlement

Kering ne tolère aucune sorte de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de brimades ou de comportements humiliants, qu'ils soient psychologiques, sexuels ou relevant de l'abus de pouvoir. Il est de la responsabilité de chacun de ne pas se comporter d'une manière qui pourrait nuire à la dignité et aux droits des autres.

Le harcèlement correspond à tout schéma répétitif et volontaire de comportement hostile, abusif ou humiliant, qu'il s'agisse de commentaires

verbaux, d'actions ou de gestes, portant atteinte à la dignité ou au bien-être psychologique de la personne et entraînant une dégradation de l'environnement de travail. Il peut prendre de multiples formes (remarques dégradantes, offensantes ou grossières, rumeurs ou moqueries, menaces, demande d'exécution de tâches rabaissantes, maintien à l'écart et isolement, etc.).

En particulier, le harcèlement sexuel est une intimidation ou coercition de nature sexuelle et la promesse indésirable ou inappropriée de récompenses en échange de faveurs sexuelles. Il peut inclure une série d'actions allant de transgressions mineures à l'abus sexuel ou l'agression sexuelle.

Le harcèlement peut faire l'objet de sanctions disciplinaires et dans de nombreux pays, de poursuites pénales.

Non-discrimination, diversité et égalité des chances

Chez Kering, nous pensons que la diversité est source de créativité et d'innovation, et donc de performance économique. Nous veillons à développer une approche inclusive dans laquelle toutes les différences sont prises en considération, afin de donner à chacun la possibilité d'être soi-même. C'est pourquoi nous veillons à diffuser une culture de l'égalité à tous les niveaux de l'organisation et offrons à nos équipes un environnement de travail ouvert et stimulant, exempt de toute discrimination et contribuant à la réussite du Groupe. Nous entendons promouvoir l'égalité des chances et de traitement. Dans ce cadre, nous affirmons en particulier notre engagement en faveur d'une plus grande mixité et d'une parité hommes-femmes dans tous les métiers, fonctions et niveaux hiérarchiques du Groupe, en mettant en particulier fin à la déperdition des talents féminins le long de la ligne hiérarchique.



Bien-être au travail, équilibre vie personnelle vie professionnelle

Pour veiller au bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle de ses collaborateurs et au bien-être de chacun au travail, Kering cherche à faciliter un climat de travail favorable, bienveillant et efficient. À ces fins, le Groupe met en place des politiques et dispositifs pour faciliter le quotidien de chacun et améliorer la qualité de vie au travail : télétravail, politique de parentalité, portail de solution pour gérer au mieux l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, service de soutien psychologique, journées bien-être, etc.

Par ailleurs, engagé de longue date dans la lutte contre les violences faites aux femmes via sa Fondation, le Groupe sensibilise et forme les collaborateurs du Groupe aux violences conjugales et à leur impact sur le monde professionnel, convaincu qu'il est de sa responsabilité de faire de l'entreprise un lieu sûr et bienveillant pour les femmes.

Confidentialité des affaires

Chaque collaborateur, lors de ses échanges quotidiens et ses interactions avec les parties prenantes internes ou externes du Groupe, s'engage à :

- Protéger la confidentialité des affaires en respectant les accords conclus et les principes de confidentialité contre toute divulgation non autorisée ;
- Limiter strictement la divulgation des informations aux seules personnes concernées et autorisées ;
- Conserver et protéger toutes les données confidentielles dont il a la charge ;
- Prêter une attention particulière aux informations écrites et/ou orales divulguées dans les espaces publics.

Protection des données personnelles de nos collaborateurs

Nous reconnaissons depuis toujours la valeur des données de nos collaborateurs et respectons et protégeons à ce titre leur vie privée.

En ce sens, tous les collaborateurs du groupe Kering bénéficient des droits suivants :

- Une information, loyale et transparente préalable à tout nouveau traitement de données et un consentement préalable le cas échéant,
- Une opposition au traitement en cas d'intérêt légitime,
- Un droit d'accès et de rectification,
- Un accès limité en nombre de personnes à leurs données,
- Un droit à l'oubli, après leur départ de l'entreprise, lorsque les conditions sont réunies.

Opérant dans le secteur du Luxe, certains collaborateurs de Kering peuvent disposer de données dont la valeur marchande est potentiellement importante. Conscient du risque de détournement de ces données, le groupe Kering s'engage également à renforcer leur sécurité.

Utilisation responsable des actifs du Groupe

Chaque collaborateur s'engage à éviter l'abus, le gaspillage ou l'usage inapproprié de toute ressource du Groupe. En particulier pour toutes ressources matérielles (téléphone, véhicule, ordinateur, etc.), chaque collaborateur s'engage à respecter les règles d'utilisation qui lui ont été communiquées. Pour les ressources immatérielles (internet, courrier électronique, etc.), l'usage personnel peut être toléré dès lors qu'il est occasionnel et ne nuit pas au bon déroulement de l'activité professionnelle.



Usage raisonné des réseaux sociaux et des sites personnels

Nous encourageons les collaborateurs à être des ambassadeurs du Groupe et/ou de leur Maison. Toutefois, seules les personnes dûment autorisées à le faire au sein du Groupe et/ou des Maisons peuvent communiquer au nom du Groupe et/ou de ses Maisons. Il est possible de parler du Groupe mais pas au nom du Groupe.

Chaque collaborateur représente les valeurs professionnelles du Groupe dans la sphère publique et privée, y compris au travers des réseaux sociaux et des sites personnels. Nous nous devons donc d'agir avec intégrité et discernement professionnel lorsque nous nous exprimons sur des sujets directement ou indirectement liés au Groupe, afin de préserver l'image et la réputation de Kering. Nous devons veiller à ce qu'il n'y ait aucune confusion possible entre nos opinions et intérêts personnels et ceux du Groupe. Pour cette raison, les collaborateurs intervenant sous leur véritable identité ou dont l'identité est associée à leur lieu de travail sur les réseaux sociaux et les forums de discussions, doivent mentionner qu'ils interviennent en leur nom propre et que leurs propos ne sauraient refléter l'image ou la position du Groupe sur les sujets abordés.

Formation et sensibilisation à l'éthique

Des dispositifs de formation et de sensibilisation à l'éthique sont disponibles pour tous les collaborateurs du Groupe dans le monde. Ce programme, renouvelé chaque année, donne à chacun, par des mises en situation concrètes et des exemples parlants, des outils pour comprendre ce qui est attendu et pour guider son action en parfaite conformité avec les principes éthiques du Groupe. Il est obligatoire.

NOS CLIENTS ET LES CONSOMMATEURS

Sincérité, sécurité et qualité

Nous consacrons à nos clients et aux consommateurs le meilleur de notre activité professionnelle en vue de les satisfaire et de mériter leur confiance. Le Groupe, à travers ses Maisons, conçoit et commercialise des produits ou services respectant les normes et réglementations en vigueur en matière de qualité, de sécurité et de propriété industrielle et intellectuelle et fournit une information transparente, fiable, loyale et de qualité.

Notre communication commerciale ou publicitaire est fondée sur la sincérité, la loyauté et la recherche de la sécurité des clients et des consommateurs.

Protection des données personnelles et confidentielles

Nos clients restent décisionnaires des informations qu'ils nous confient sur eux-mêmes et nous veillons à ce que la confidentialité de leurs données privées soit préservée dans le respect de nos engagements pris à leur égard et en conformité avec les lois applicables.

Nous respectons le droit des personnes en matière de consultation, de rectification ou de suppression des données et déployons les dispositifs de sécurisation des données collectées (physiques et numériques).

Le Groupe reconnaît la valeur des données que ses clients et contacts ont bien voulu lui confier. Opérant dans le secteur du Luxe, le Groupe dispose de données de clients dont la valeur marchande est potentiellement importante. Conscient du risque de détournement de ces données, le Groupe s'est non seulement employé à se mettre en conformité avec le Règlement Général sur la protection des Données, mais également à assurer la meilleure protection possible aux données de ses clients.



Afin de se prémunir au mieux contre les risques encourus en matière de détournement de données, le Groupe a mis en place les politiques de confidentialité nécessaires entre ses marques, ses différents services et entités et avec ses fournisseurs, dans et hors de l'Espace Economique Européen.

Nous mettons en place une approche transverse, impliquant l'ensemble des fonctions, l'ensemble des pays et l'ensemble des marques du Groupe, sous la supervision d'un *Group Privacy Officer*, afin de gérer au mieux tout risque potentiel concernant les données que nous contrôlons.

NOS ACTIONNAIRES ET LES MARCHÉS FINANCIERS

Sincérité de l'information

Nous pratiquons un mode de gouvernement d'entreprise en ligne avec les meilleurs standards et pratiques en vigueur. Nous devons mériter la confiance et le soutien de nos actionnaires et des marchés financiers en utilisant de façon responsable et performante les ressources du Groupe. Nous leur devons une information financière sincère, précise et exacte. Nous respectons les normes et réglementations comptables, financières et boursières en vigueur.

Prévention des Délits d'initiés

En tant que société cotée, nous portons une attention particulière au respect de la réglementation boursière (en particulier, mais non exclusivement telle qu'elle résulte du Règlement européen Abus de Marché) et ses règlements d'exécution, les positions et recommandations de l'Autorité européenne des marchés financiers et de l'Autorité des Marchés Financiers. Afin de prévenir les délits d'initié, le Groupe a mis en place un programme de conformité comportant diverses instances et

procédures telles qu'un comité déontologique, un calendrier de « fenêtres négatives » (pendant lesquelles certaines personnes ne peuvent pas effectuer de transactions sur le titre Kering), un Code de Conduite concernant les opérations d'initiés et une procédure de gestion de l'information privilégiée.

NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX ET NOS CONCURRENTS

En toutes circonstances, nous nous attachons à entretenir des relations commerciales équitables et loyales.

Le Groupe communique les principes éthiques qui doivent guider la conduite des affaires de ses collaborateurs mais également de ses partenaires commerciaux, notamment en ce qui concerne le respect des lois et réglementations, la prévention de toute forme de corruption, y compris de trafic d'influence, et des conflits d'intérêts.

Corruption, trafic d'influence, paiement de facilitation

Kering interdit strictement la corruption sous quelle que forme que ce soit, y compris le trafic d'influence, et entend la prévenir en respectant les lois anti-corruption applicables dans chaque pays où le Groupe est présent, notamment : la législation française en vigueur (telle que modifiée par la loi Sapin II), la loi italienne, le Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis et le Corruption Act du Royaume-Uni. Le Groupe fait preuve à cet égard d'une tolérance zéro.

La corruption active consiste à offrir ou à promettre illégalement et à tout moment à une personne, directement ou indirectement, un avantage visant à l'inciter à agir ou à s'abstenir d'agir. La notion de corruption passive vise la situation de la personne



corrompue. La corruption est sanctionnée pénalement, que la personne corrompue travaille dans le secteur public ou privé. Par « offrir » un avantage, on entend offrir toute chose dotée de valeur (argent bien sûr, mais aussi par exemple bons, invitations diverses, cadeaux, dons, promesse d'embauche, remboursement de frais de déplacement, etc.).

Le trafic d'influence consiste quant à lui, directement ou indirectement, en des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques à une personne, pour elle-même ou pour autrui, pour qu'elle abuse ou parce qu'elle a abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Nous proscrivons partout dans le Groupe les paiements de facilitation, c'est-à-dire le versement d'une somme d'argent non officielle afin de faciliter, d'assurer ou d'accélérer l'exécution d'un acte administratif.

Sont également totalement proscrits les financements politiques, syndicaux, culturels ou charitables effectués au nom ou pour le compte du Groupe, en vue d'obtenir des avantages matériels, commerciaux ou personnels, directs ou indirects.

Cadeaux, avantages en nature, divertissement, dons et sponsoring

Tout collaborateur doit se poser la question de savoir si un cadeau, une faveur ou une invitation, reçu ou offert, ne vise pas à influencer celui qui reçoit vis-à-vis de celui qui offre.

Les collaborateurs de Kering, de même que ses partenaires commerciaux, ne doivent jamais promettre, offrir, donner, demander ou accepter des biens ou services tels que des cadeaux, prestations ou divertissements, afin d'obtenir un avantage ou d'exercer une quelconque influence.

Le fait de solliciter, accepter ou encourager l'octroi de cadeaux de la part de fournisseurs, clients ou partenaires actuels ou potentiels peut entraîner un conflit d'intérêts, voire un acte de corruption.

La valeur des cadeaux ne permettant pas à elle seule de conclure à l'existence d'un conflit d'intérêts ou d'un acte de corruption, chaque collaborateur est invité à faire preuve de transparence vis-à-vis de sa hiérarchie et de vigilance quant à la raison et la légitimité de l'offre.

De même, les dons et sponsoring doivent être transparents, dûment justifiés. Tout projet de don à une association caritative doit avoir été préalablement audité et approuvé.

En cas de doute, le collaborateur doit se rapprocher de sa hiérarchie et consulter les procédures locales applicables.

Conflits d'intérêts

Les collaborateurs de Kering ne doivent pas se placer dans des situations où leurs intérêts personnels ou ceux de leur famille ou de leurs proches pourraient diverger des intérêts de leur Maison ou du Groupe, ou risqueraient de compromettre l'indépendance de leur jugement, leur intégrité professionnelle, ou encore l'image ou la réputation du Groupe. C'est ce qu'on appelle une situation de conflits d'intérêts.

Les situations suivantes peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts et sont à proscrire, car elles vont à l'encontre des intérêts du Groupe :

- Travailler, même à titre bénévole, pour un tiers avec des intérêts divergents de ceux de Kering.
- Entretenir des intérêts personnels, financiers ou commerciaux et des situations qui pourraient interférer dans les actions et/ou la prise de décision de Kering.



- Entretenir des relations de travail inappropriées avec son supérieur hiérarchique ou son subordonné.
- Recevoir des cadeaux ou des invitations pouvant influencer son jugement.
- Influencer la sélection ou le choix d'un prestataire pour servir ses intérêts personnels ou ceux de proches.

Lorsqu'un collaborateur est confronté à un risque de conflit d'intérêts, il doit en informer aussitôt sa hiérarchie directe ou indirecte ou toute autre instance ou direction pertinente (Direction des Ressources humaines, Direction de l'Audit interne, Structure Conformité, Responsable Conformité) et s'abstenir de toute immixtion dans les relations que sa Maison ou le Groupe entretient avec le tiers concerné, tant qu'une solution n'aura pas été trouvée.

Fraude

La fraude correspond généralement à l'acte de tromper un individu ou une entreprise afin de l'inciter à fournir illégalement de l'argent, des biens ou d'autres ressources importantes (par exemple des informations de valeur).

Des exemples fréquents en matière de fraude couvrent :

- La contrefaçon ;
- L'usurpation d'identité ;
- Les virements bancaires falsifiés ou frauduleux ;
- Les cyber-attaques.

La lutte contre la fraude constitue un engagement éthique essentiel pour la bonne conduite de nos affaires et une vigilance constante est requise. Tout

acte de fraude est répréhensible et des mesures disciplinaires peuvent être mises en place.

Libre concurrence

Le droit de la concurrence vise à garantir que toutes les entreprises se livrent à une concurrence loyale afin d'offrir des produits et services de qualité et aux meilleurs prix. Nous croyons à la concurrence libre, ouverte et loyale, facteur de progrès économique et social s'exerçant tant sur les prix que sur la qualité et l'étendue de l'offre, dans l'intérêt du consommateur. Nous entendons nous conformer strictement aux réglementations applicables en matière de concurrence partout où le Groupe exerce une activité.

Engagements de nos fournisseurs et sous-traitants

Le respect des droits humains et des libertés fondamentales est au cœur des engagements éthiques de Kering, il doit être porté par l'ensemble de ses collaborateurs et de ses parties prenantes. Dans ce sens, notre Code d'éthique s'inscrit dans la continuité des grands textes internationaux de référence en matière d'éthique et des droits humains.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils se conforment aux principes définis dans la Charte fournisseurs du Groupe. Nous proscrivons le travail des enfants et le travail forcé. Le Groupe met en œuvre des démarches de vérification et ne travaille pas sciemment avec des partenaires ne partageant pas ces principes essentiels au sein de leur activité et dans les choix de leurs propres prestataires.

Ainsi, le Groupe s'est engagé à ce que ses principaux fournisseurs soient régulièrement évalués; Kering et ses Maisons leurs apportent soutien et conseil (programme de formation, développement des compétences, partage de bonnes pratiques...) pour se conformer à son Code d'éthique et à sa Charte fournisseurs.



Par ailleurs, le Groupe a mis en place des Sustainability Principles, systématiquement communiqués à tout fournisseur avec qui le Groupe entretient des relations contractuelles, et qui reprend l'ensemble des principes fondamentaux et des lignes directrices qui viennent compléter et préciser les grands principes de la Charte fournisseurs et qui sont disponibles sur le site internet du Groupe.

Compte tenu des activités propres à l'industrie du Luxe et aux problématiques spécifiques liées au mannequinat, le groupe Kering a par ailleurs développé une charte sur les relations de travail et le bien-être des mannequins qui promeut des standards élevés d'intégrité, de responsabilité et de respect vis-à-vis des personnes concernées.

Enfin, le Groupe met en ligne sur son site internet sa Déclaration sur l'esclavage moderne (Statement on Modern Slavery).

Nos engagements envers nos fournisseurs et sous-traitants sont en ligne avec les exigences émises par les Nations Unies pour le respect des droits humains telles qu'énoncées dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, dit UNGP (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights).



CHARTRE FOURNISSEURS DU GROUPE KERING

1

Kering et ses Maisons déclarent leur attachement au respect des droits humains et des libertés fondamentales, aux dispositions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et particulièrement, aux conventions visant à l'élimination du travail des enfants et à l'abolition de l'esclavage et du travail forcé ou obligatoire, et à la protection de l'environnement. Le Groupe souligne par ailleurs sa défense des 10 principes du Global Compact dont il est signataire depuis 2008.

2

À ce titre, Kering et ses Maisons exigent de leurs fournisseurs de s'engager sur les principes fondamentaux suivants qui constituent, pris ensemble, la Charte Fournisseurs du groupe Kering :

- Proscrire le travail des enfants de moins de 15 ans, sauf clause dérogatoire de l'OIT autorisant le travail des enfants de plus de 14 ans ;
- Proscrire le recours, sous quelle que forme que ce soit, à l'esclavage, à la traite des personnes, à la servitude pour dette et à l'emploi du travail forcé ou obligatoire, ainsi qu'à des produits ou services créés par ces moyens ;
- Prêter une attention particulière aux catégories de travailleurs vulnérables à l'exploitation, notamment les migrants, en leur garantissant des pratiques non discriminatoires de recrutement, d'emploi, de liberté de mouvement et de rémunération, tout en s'assurant de leur bonne compréhension de leurs droits ;

Le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou sans fournir de rémunération et pour lequel le travail n'est pas fourni de plein gré. La pratique illicite du travail des enfants ou du travail forcé ou obligatoire constitue un élément rédhibitoire à toute relation commerciale de Kering et ses Maisons avec un partenaire commercial.

- Proscrire tout type de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité, l'intégrité ou la moralité (locaux propres et sûrs, accès à l'eau potable et aux sanitaires, etc.) ;
- Proscrire tout comportement contraire à la dignité et au bien-être au travail, notamment toute pratique contraire aux réglementations sociales, particulièrement concernant la rémunération et le droit à un salaire décent, les horaires (durées de travail maximales, durées des pauses et des repos) et les conditions de travail ;
- Respecter le droit directement applicable de représentation, d'expression, de liberté d'association et de négociation collective des salariés ;
- Proscrire toute forme de discrimination, notamment raciale, ethnique, sexuelle ou liée au handicap, et favoriser des conditions de travail propices à la diversité ;
- Proscrire toute pratique de harcèlement psychologique, notamment sexuel, en particulier toute intimidation, menace ou coercition de nature sexuelle ou toute promesse de récompenses en échange de faveurs sexuelles ;



- Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable, juste et respectueuse au travail, en portant une attention particulière à l'élimination de toute forme d'intimidation, de harcèlement, de violence et d'inégalité de traitement, notamment salarial, vis-à-vis des femmes.

- Respecter la réglementation environnementale directement applicable et au-delà, œuvrer à la mise en œuvre des trois principes du Global Compact en matière de protection de l'environnement :

- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

- Procéder à une diffusion appropriée et renouvelée autant que nécessaire des principes de la présente Charte auprès de tous ses collaborateurs, dans toutes les langues et moyens nécessaires pour en garantir la bonne compréhension par tous, et leur communiquer la procédure d'alerte en vigueur au sein du groupe Kering ;

- Prendre des mesures appropriées pour l'application effective des principes de la présente Charte à ses propres fournisseurs et sous-traitants ;

- Prévenir loyalement Kering et/ou ses Maisons de toute difficulté sérieuse d'application de la présente Charte ou de toute atteinte significative.

3 Avant toute relation contractuelle en matière d'approvisionnement en biens et services de toute entité de Kering, des représentants de Kering et/ou de ses Maisons, éventuellement accompagnés d'observateurs extérieurs, auront libre accès aux documents administratifs, au personnel ainsi qu'aux sites de production, de

conditionnement et de transport des produits ou services à contracter afin d'apprécier les conditions de bonne observation de la présente Charte. Ces visites pourront être renouvelées autant qu'il sera approprié.

Ces visites feront l'objet de rapports d'évaluation selon des critères précis. Kering se réserve le droit de diffuser ces rapports de manière adéquate.

4 Au cours de l'exercice du contrat, des représentants de Kering et/ou de ses Maisons, ou un partenaire extérieur mandaté par Kering et/ou ses Maisons, pourront, sans notification préalable, contrôler le respect par les fournisseurs des engagements contenus dans la présente Charte. Le fournisseur devra faciliter l'accès à tout document administratif, à toute personne, ainsi qu'aux locaux de travail et de vie.

5 Pour tout contractant de Kering ou de ses Maisons, le respect de la présente Charte constitue nonobstant toute clause contractuelle, une condition substantielle de la relation commerciale. En cas de non-respect significatif de la Charte, Kering et/ou ses Maisons détermineront quelles mesures correctives devront être mises en place pour permettre le cas échéant la poursuite des relations commerciales. D'une manière générale, Kering et ses Maisons veilleront à apporter soutien et conseil à tout fournisseur pour améliorer ses pratiques afin de satisfaire aux objectifs visés dans la présente Charte.

6 Le groupe Kering attend de ses fournisseurs qu'ils respectent et agissent en toute conformité avec la législation locale et internationale, notamment en ce qui concerne le droit des affaires et la fiscalité.



NOTRE ENVIRONNEMENT

Nous œuvrons à façonner le Luxe du demain, soucieux de préserver la planète et ses ressources naturelles, et réduire notre impact sur le changement climatique et la perte en biodiversité, en innovant pour accompagner les générations futures.

Mesure de nos impacts au-delà de nos propres opérations

Le développement durable se trouve au cœur de la stratégie de notre Groupe, c'est un élément constitutif clé du processus de création de valeur.

Nous incitons nos Maisons à fonder de nouveaux modèles économiques contribuant à améliorer l'environnement, l'économie et la société.

À ce titre, le Groupe s'engage à mesurer les impacts de ses activités sur la protection du capital naturel et la biodiversité, non seulement dans ses sphères directes d'opération mais au-delà, tout au long de ses différentes chaînes d'approvisionnement, depuis la production des matières premières jusqu'à la commercialisation des biens et services proposés par les Maisons du Groupe à leurs clients.

Fidèle à son engagement de transparence et de partage, Kering publie les résultats de son EP&L (Compte de Résultat Environnemental) et rend publiques ses méthodologies, afin d'engager à sa suite le plus grand nombre dans la lutte pour la protection de l'environnement.

Réduction significative de notre empreinte environnementale

La stratégie Développement durable du Groupe à horizon 2025 pose clairement les ambitions de Kering en matière de protection de l'environnement :

- Utiliser les ressources dans le respect des limites planétaires et via une approche scientifique, afin de réduire de 50% les émissions de CO2 des activités du Groupe ;
- Réduire de 40% l'EP&L du Groupe, en travaillant notamment sur la mise en place de standards d'approvisionnement responsable en matières premières et de process de production.

Ces standards définissent pour chaque matière et process de production clé les meilleurs scénarios à mettre en place, tenant compte de l'impact social, de l'impact environnemental, de la traçabilité des matières, de la préservation du bien-être animal et de la suppression progressive des substances chimiques dangereuses. Les standards de Kering sont publics et disponibles pour tous afin de favoriser leur adoption la plus large possible au sein de l'industrie du Luxe et au-delà.

Kering, leader du développement durable dans l'industrie du Luxe

Nous nous dotons d'objectifs ambitieux de réduction de notre empreinte environnementale, que ce soit dans notre propre sphère d'opérations ou tout au long de nos chaînes d'approvisionnement.

Nous favorisons les échanges et la mise en œuvre des meilleures pratiques, considérant celles-ci comme un élément positif de notre gestion.

Conscients que seules de larges coalitions d'acteurs engagés sauront faire la différence face aux enjeux environnementaux des décennies à venir, nous collaborons avec les meilleures volontés et toutes les parties prenantes externes qui le souhaitent (partenariats avec des Universités, des scientifiques et des centres de recherches, échanges avec des Organisations Non Gouvernementales environnementalistes, participation à des groupes de travail dans l'industrie du Luxe et multise-



toriels, etc.) pour faire avancer les réflexions et les connaissances et élaborer des solutions innovantes en réponse aux défis écologiques.

Notre politique d'open source témoigne de l'importance supérieure que nous accordons à la préservation de l'environnement par rapport aux nécessaires enjeux de la compétition et de la concurrence.

Principe de précaution

Enfin, nous entendons mettre en œuvre le principe de précaution en matière de protection de l'environnement, et ainsi adopter des procédures d'évaluation des risques pour mettre en place des mesures provisoires et proportionnées lorsqu'en l'état des connaissances scientifiques, la réalisation d'un potentiel dommage pourrait affecter l'environnement de manière grave et irréversible.

LA SOCIÉTÉ CIVILE

Dialogue avec les parties prenantes et développement économique et social

Nous affirmons notre attachement aux droits humains et entendons nous comporter en entreprise socialement responsable partout où nous travaillons. Nous ne tolérons pas les menaces, intimidations ou attaques, physiques ou judiciaires, contre les défenseurs des droits humains.

Nous sommes à l'écoute des préoccupations exprimées par les organisations internationales, les organisations non gouvernementales et les représentants de la société civile et souhaitons favoriser le dialogue avec eux.

Nous respectons les cultures des pays où nous sommes implantés. Nous souhaitons en particulier contribuer activement au développement économique et social des communautés locales

auprès desquelles nous nous approvisionnons en matières premières.

Nous sommes engagés, dans la plupart des pays où nous opérons, dans des actions de solidarité, d'éducation ou en faveur de la culture et de la santé. En particulier, nous développons des programmes d'éducation auprès de la communauté étudiante afin de former les « designers de demain », pour encourager la créativité et nourrir le dialogue avec les étudiants et pour les sensibiliser aux enjeux du secteur du Luxe dans les années à venir, particulièrement en matière d'éthique et de développement durable.

Fondation Kering

Dans le cadre de sa stratégie de développement durable, Kering encourage ses Maisons et ses collaborateurs à se mobiliser au bénéfice des femmes, notamment à travers la Fondation d'Entreprise Kering qui lutte contre les violences faites aux femmes. La Fondation soutient des projets portés par des ONG locales, accompagne des entrepreneurs sociaux et organise des campagnes de sensibilisation, tout en impliquant les collaborateurs du Groupe.

Fiscalité

En tant qu'entreprise responsable et citoyenne, le groupe Kering s'engage à respecter, partout où il opère, les législations fiscales ainsi que les normes internationales et à s'acquitter de l'ensemble des taxes et impôts dus.

Activité de Lobbying

Le Groupe ne participe pas au financement de la vie politique dans les pays où il est implanté. En tant que leader de l'industrie du Luxe, le Groupe entend cependant pouvoir participer au dialogue et aux échanges et débats nourrissant l'élaboration des réglementations, dans les pays où il est présent.



3

SUIVI DE L'APPLICATION DU CODE ET SYSTÈME D'ALERTE

Le Code d'éthique de Kering est destiné à chaque collaborateur du Groupe. Il est remis à tout nouvel entrant dans le Groupe, partout dans le monde et intégré au règlement intérieur des sociétés françaises de Kering, afin d'assurer la parfaite conformité de Kering, entreprise de droit français, avec les réglementations et lois françaises en vigueur.

Le Code est téléchargeable en ligne dans les principales langues parlées dans le Groupe sur le site de Kering (www.kering.com) et sur l'intranet du Groupe.

Parallèlement à la diffusion du Code, depuis 2005 a été mis en place un Comité d'éthique Groupe Kering, complété depuis par deux comités d'éthique régionaux: le Comité d'éthique Asie-Pacifique (APAC) et le Comité d'éthique Amériques (Americas) et d'une ligne d'appel (hotline) mondiale, gratuite et accessible à tous, dans les langues les plus parlées dans le Groupe.

Les Comités d'éthique remplissent 3 missions :

- Suivre la bonne diffusion et la bonne application du Code d'éthique et des principes qu'il défend ;
- Répondre aux sollicitations de tout collaborateur du Groupe, qu'il s'agisse d'une simple demande de clarification ou question portant sur l'interprétation du Code et son application, ou qu'il s'agisse d'une réclamation (saisine) adressée au Comité pour non-respect supposé de l'un des principes éthiques du Groupe ;

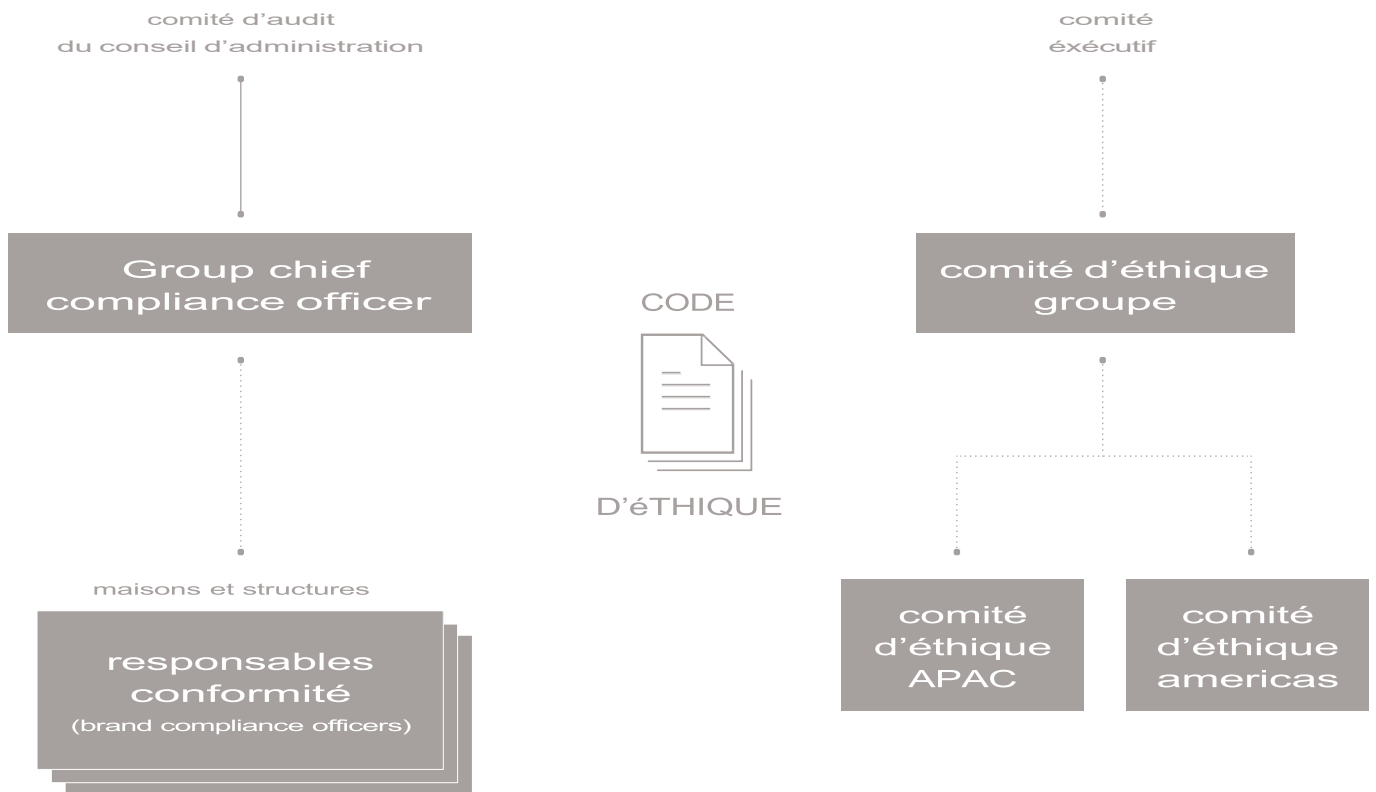
- Etre force de proposition pour faire évoluer la politique et les actions du Groupe en matière de développement durable et d'éthique.

Les Comités d'éthique sont composés de représentants des Maisons du Groupe et de collaborateurs de Kering (Kering Groupe ou Kering APAC ou Kering Americas). Leur nature régionale participe à la politique de délégation de responsabilité en vigueur au sein du Groupe qui permet d'avoir les réponses les plus adaptées aux interrogations. Leur fonctionnement en dernier ressort, et sous l'autorité du Comité d'éthique Groupe auquel ils rapportent, garantit la cohérence de l'application des principes éthiques dans le Groupe.

Par ailleurs, depuis 2015, a été mise en place une structure organisationnelle Conformité (Compliance), dirigée par un *Group Chief Compliance Officer* (CCO). Avec le soutien d'un réseau international de Responsables Conformité (BCO – *Brand Compliance Officers*), nommés par les Présidents de chaque Maison, la structure aide et guide les collaborateurs à tous les échelons du Groupe pour assurer le respect des lois en vigueur, et notamment celles relatives à la lutte contre la corruption et celles relatives au droit de la concurrence.

L'ensemble des procédures du programme de Conformité est mis à jour de manière régulière afin de répondre aux nouvelles législations applicables.





Système d'alerte : les Comités d'éthique, la Structure Conformité et la hotline

Le dispositif d'alerte permet de signaler :

- un crime ou un délit,
- une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement,
- une conduite ou des situations contraires au Code d'éthique du Groupe,
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

En pratique, tout collaborateur doit adresser à sa hiérarchie toute demande de clarification ou question qu'il pourrait avoir sur l'interprétation du Code ou le non-respect supposé de son application. Il peut aussi s'en ouvrir aux représentants du personnel, à la Direction juridique, à la Direction de l'Audit interne ou à la Direction des Ressources humaines.

S'il le préfère et sans qu'il ait besoin de s'en justifier, il peut néanmoins choisir de contacter l'un des 3 comités d'éthique, le Comité Groupe, le Comité APAC ou le Comité Americas. Ces Comités ne traitent en principe pas les saisines anonymes, sauf obligation légale. Il est donc demandé à toute personne saisissant un Comité d'éthique de s'identifier. Cependant, si les allégations portées à la connaissance d'un Co-



mité d'éthique paraissent de nature particulièrement préoccupante et si les éléments et pièces fournies sont suffisamment étayées pour permettre une investigation, alors le Comité pourrait décider de traiter une telle demande malgré son anonymat.

L'émetteur de la saisine (également appelé « lanceur d'alerte ») doit avoir eu personnellement connaissance des faits ou comportements qui font l'objet de sa saisine et doit agir de bonne foi et de manière désintéressée.

Les Comités assurent une stricte confidentialité dans le traitement des dossiers qui leur sont soumis (examen d'une réclamation en l'absence du représentant de la Maison à laquelle est rattachée l'entité concernée par la réclamation, accord requis du réclamant avant toute action demandée par le Comité d'éthique à l'entité concernée, anonymisation des cas traités par le Comité d'éthique dans tout rapport de fonctionnement...). Les saisines sont traitées, sauf cas particulier, dans un délai de trois mois et les investigations suivent les lignes directrices de manuels d'enquêtes dont le contenu est décliné en plusieurs versions afin de tenir compte des éventuelles exigences locales de pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités.

Tout collaborateur peut également décider, sans qu'il ait besoin non plus de s'en justifier, de contacter la Structure Conformité, qu'il s'agisse directement du Chief Compliance Officer du Groupe ou du Responsable Conformité de l'entité ou de la Maison à laquelle il est rattaché.

Depuis 2018, ce système d'alerte a été renforcé et encadré par une nouvelle procédure pour répondre à l'ensemble des exigences de la loi Sapin II. En application de cette nouvelle procédure, le dispositif d'alerte est désormais ouvert tant aux collaborateurs salariés et stagiaires du groupe Kering, qu'aux collaborateurs externes et occasionnels chez tout prestataire ou partenaire extérieur avec lequel le Groupe et/ou ses Maisons entretiennent des relations contractuelles.

Une hotline à l'écoute de tous

En parallèle des Comités d'éthique et de la Structure Conformité, on peut également choisir de s'adresser directement à la hotline éthique mondiale mise en place pour consigner et enregistrer les demandes qui lui seraient remontées et les transmettre au(x) Comité(s) d'éthique concerné(s) et à la Structure Conformité, via des personnes identifiées et autorisées pour garantir la confidentialité et la sécurité des informations transmises. Le Comité contacté ou la Structure Conformité contacte alors à son tour le plaignant pour accuser réception de sa saisine.

Cette hotline répond aux collaborateurs dans les langues les plus parlées dans le Groupe et est confidentielle.

À noter que les cas relevant d'une urgence manifeste, et particulièrement lorsqu'il y a mise en danger de la vie d'autrui, sont traités avec l'urgence appropriée.

Confidentialité et protection du lanceur d'alerte

La stricte confidentialité attachée à l'identité du lanceur d'alerte et aux éléments transmis, y compris l'identité de la personne visée par l'alerte, et l'interdiction de prendre des mesures de représailles envers le lanceur d'alerte, visent à assurer sa protection. Les auteurs de mesures de représailles sont passibles de sanctions disciplinaires. Ainsi, même si les faits ne sont pas avérés, le lanceur d'alerte de bonne foi ne sera pas inquiété et sera protégé s'il est amené à subir des intimidations.

Les Comités d'éthique émettent des recommandations à destination, dans l'entité concernée par la saisine, des personnes les mieux à même de les mettre en œuvre. Ils sont une structure ouverte d'écoute et de conseil. Ils assurent que tout collaborateur du Groupe témoin du non-respect de l'un des principes éthiques défendus dans le Code d'éthique du Groupe ait la possibilité, si justifié, d'être entendu et de voir sa demande instruite de façon confidentielle.



Empowering Imagination